

Sitzung vom 7. März 2007

321. Postulat (Einführung des Lohngleichheitstests in der kantonalen Verwaltung)

Die Kantonsrätinnen Julia Gerber Rüegg, Wädenswil, und Heidi Bucher-Steinegger, Zürich, sowie Kantonsrat Lucius Dürr, Zürich, haben am 27. November 2006 folgendes Postulat eingereicht:

Wir bitten den Regierungsrat, den Lohngleichheitstest (Logib) innerhalb der kantonalen Verwaltung und bei den unselbstständigen staatlichen Anstalten einmal pro Legislatur durchzuführen und auszuwerten. Um zu klaren Erkenntnissen und gezielten Handlungsansätzen zu kommen, soll innerhalb der Verwaltung direktionsweise vorgegangen werden.

Der Regierungsrat wird zudem gebeten, auch die selbstständigen staatlichen Anstalten anzuhalten, den Lohngleichheitstest alle vier Jahre durchzuführen.

Auf Grund der Auswertungen sind Massnahmen für die Realisierung des Grundsatzes «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» auszuarbeiten und umzusetzen.

Die Ergebnisse und die Massnahmen sind mit den Personalverbänden zu diskutieren.

Begründung:

Zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann stellt der Bund Logib (Lohngleichheitsinstrument Bund) zur Verfügung. Damit können Unternehmen mit mindestens fünfzig Mitarbeitenden ihre Lohnpolitik überprüfen. Spezielles Fachwissen ist für die Anwendung nicht erforderlich. Werden mit Logib nicht erklärbare Lohnunterschiede festgestellt, sind vertiefte Analysen und allenfalls Massnahmen zum Abbau von Lohndiskriminierung angezeigt. Das Testinstrument Logib basiert auf der gleichen Methode, welche das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung zusammen mit der Beschaffungskommission des Bundes entwickeln liess.

Logib misst den Einfluss verschiedener Faktoren auf den Lohn. Welche Lohnunterschiede können durch objektive Qualifikationsmerkmale wie Ausbildung, Dienstalter oder potenzielle Berufserfahrung (Humankapitalfaktoren) erklärt werden? Welche Unterschiede ergeben sich bezüglich beruflicher Stellung und Anforderungsniveau (arbeitsplatzbezogene Faktoren)? Und welcher Anteil bleibt ungeklärt, ist also auf das Geschlecht zurückzuführen?

Logib ist ein freiwilliges Testinstrument, welches als Dienstleistung gegenüber Betrieben in der Privatwirtschaft eingeführt wird. Der Kanton als Arbeitgeber soll mit gutem Beispiel vorangehen und das Instrument auch für die gesamte Kantonsverwaltung anwenden. Die Auswertungen und Massnahmen sollen mit den Personalverbänden diskutiert werden.

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Zum Postulat Julia Gerber Rüegg, Wädenswil, Heidi Bucher-Steinegger, Zürich, und Lucius Dürr, Zürich, wird wie folgt Stellung genommen:

Gemäss §8 der Personalverordnung (LS 177.11) werden die Funktionen (Richtpositionen) im Kanton Zürich nach dem Verfahren der «Vereinfachten Funktionsanalyse» bewertet und eingereiht. Massgebend sind die vorausgesetzte Ausbildung und Erfahrung, die mit der Stelle verbundenen geistigen Anforderungen und Belastungen, die Beanspruchung der Sinnesorgane und die besonderen äusseren Arbeitsbedingungen, denen die Inhaberin oder der Inhaber der Stelle ausgesetzt ist. Mit diesem analytischen Verfahren wird eine geschlechtsneutrale Bewertung einer Funktion sichergestellt. Das Verfahren hat sich bewährt und der Regierungsrat hält daran fest, weshalb auch auf die Durchführung einer Strukturellen Lohnrevision zum heutigen Zeitpunkt verzichtet werden kann und eine Teilrevision durchgeführt wird. Das Projekt «Teilrevision Lohnsystem» ist seit Herbst 2006 im Gange. Unter Teilnahme der Vereinigten Personalverbände und der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen werden u. a.

- die seit der Durchführung der Strukturellen Besoldungsrevision 1987/91 neu geschaffenen Funktionen überprüft bzw. bewertet,
- die Auswirkungen der im Rahmen gerichtlicher Verfahren geänderter Einreihungen auf das Einreihungsgefüge analysiert und
- der Einfluss neuer Ausbildungslehrgänge und -abschlüsse auf das System berücksichtigt.

Diesen Kriterien übergeordnet steht die Frage nach dem Gleichstellungsaspekt und einem damit allenfalls verbundenen Prozessrisiko, die beim Entscheid, ob eine Stelle neu bewertet werden soll, von Bedeutung ist. Mit dem Projekt verbunden ist die Schaffung eines Fachausschusses, der nach Abschluss der Teilrevision die Pflege des Systems sicherstellt und die Entwicklung des Einreihungsgefüges begleitet. Schliesslich nimmt im Rahmen des Personalcontrollings der Gleichstellungsaspekt bezüglich Lohnfindung und Lohnentwicklung innerhalb einer Klasse eine wichtige Rolle ein.

Der Lohngleichheitstest dient insbesondere Unternehmungen, die nicht über ein systematisches, funktionsanalytisches System verfügen. Wie oben ausgeführt werden beim Kanton die allgemeinen Voraussetzungen und Anforderungen je Funktion geschlechtsneutral erhoben und die Einreihung nach einem Punktesystem festgelegt. Damit wird beim Kanton das Ziel der geschlechtsbezogenen Lohngleichheit auf der Grundlage einer neutralen Stellenbewertung verfolgt. Eine flächendeckende Einführung eines solchen Tests wäre zudem mit grossem Aufwand bezüglich Administration und Koordination verbunden.

Aus diesen Gründen beantragt der Regierungsrat dem Kantonsrat, das Postulat KR-Nr. 367/2006 nicht zu überweisen.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Finanzdirektion.

Vor dem Regierungsrat
Der Staatsschreiber:
Husi